

Accord **Emploi**

Redonner des perspectives aux salariés

C'est urgent !

Ces trois dernières années, 4500 postes ont disparu et la mobilité est devenue un parcours du combattant. Résultat : beaucoup de collègues voient leur avenir dans le groupe avec inquiétude.

Comment faire bouger les choses ?

La Direction mise sur l'attrition naturelle et les mobilités internes réduire les effectifs. Un **nouvel accord emploi** fixe des règles du jeu plus claires pour renforcer les parcours professionnels et respecter les souhaits de chacun. **Grâce à votre mobilisation en septembre et à la détermination de la CFTC**, cet accord a pu être amélioré. Il répond enfin à nos revendications.

La CFTC signe l'Accord Emploi 2026-2028

Place à l'action !

Pour que cet accord change vraiment la donne, **il faut maintenant une mise en oeuvre rapide, transparente et sans faux-semblants**. La CFTC sera vigilante et intransigeante :

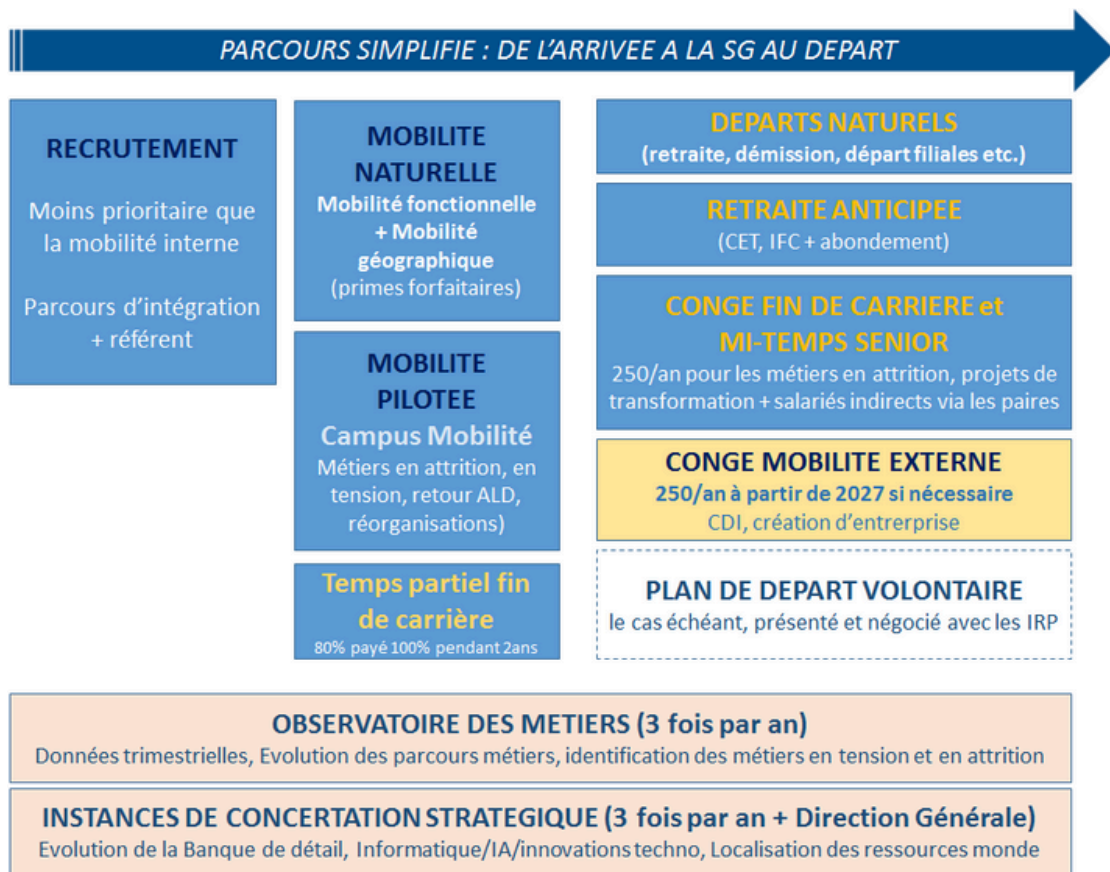
- **Anticiper et intégrer les métiers de demain** dans les parcours professionnels
- **Permettre à chacun de développer ses compétences** pour rester acteur de son évolution
- **Réussir les mobilités**, qu'elles soient géographiques ou fonctionnelles
- **Sécuriser les carrières des salariés expérimentés** et permettre des fins de carrière choisies
- **Réussir l'intégration des nouveaux arrivants** et renforcer la cohésion

C'est un premier pas important pour redonner confiance

Et ce n'est qu'un début

La CFTC continuera à se battre pour faire avancer d'autres accords, toujours du côté des salariés.

GESTION DE L'EMPLOI & PARCOURS PRO



LES DISPOSITIFS DU NOUVEL ACCORD

	ANCIEN ACCORD & ENJEUX ACTUELS	NOUVEL ACCORD & EVOLUTIONS
RECRUTEMENTS	Possible 15j après l'ouverture du poste	Plus complexe : la mobilité interne privilégiée dans tous les cas Postes en tension : pris en charge par le Campus Mobilité Parcours d'intégration et désignation d'un référent reconnu
MOBILITE NATURELLE	Candidature difficile Durée mobilité en hausse constante Pas de réponse aux candidatures	candidature ouverte dès qu'on dispose de 70% des compétences attendues plan de développement des compétences associé à la prise de poste Retour motivé et sous 1 mois
MOBILITE GEOGRAPHIQUE	Indemnité de transport forfaitaire si inférieur à 50k/1h30 Déménagement possible au-delà de 50km/1h30 Loyer, compensation delta salaire conjoint démois	Prime forfaitaire annuelle mensualisée, avec des tranches 15/25/50 km / +50kms Montants revalorisés entre +15% et +25% (1700-2600-3700 euros) Uniquement si pas de poste plus proche possible Forfait déménagement (30-40k€) mais PFT possible au choix du salarié Plus de prise en charge de loyer
CAMPUS MOBILITE	Activé lors des plans de suppression de poste	Structure permanente : équipe rattachée à HRCO/MET
PARCOURS DIFFICILES	Peu d'accompagnement formation sur initiative personnelle	Postes en attrition pris en charge par le Campus Mobilité et Compétences
MISSIONS	Missions à défaut de reclassement, missions parfois longues	Conservation du code emploi sauf réglementation sur poste cible durée 2ans max recommandée.
RECLASSEMENTS	Géré par la RH lors des plans de reorganisation	Géré par le Campus Mobilité et Compétences lors des plans. Conciliation souhait salarié et besoin SG Mobilité en priorité dans le bassin d'emploi Revision salariale et de classe à la prise de poste, convergence du bonus sur 2 ans
FIN DE CARRIERE	MI temps senior ou Congé de Fin de Carrière (250/an) : double validation manager/salarié MTS : 75% (RAGB et bonus) CFC : 70% RAGB	Réservés aux postes en attrition ou concernés par un plan de réorganisation ou salariés indirects réalisant une paire sans remplacement du salarié (250/an) MTS : 75% (RAGB et bonus) CFC : 75% RAGB MTS et CFC bénéficient des augmentations générales
ANTICIPATION DEPART A LA RETRAITE	Depart anticipé : abondement 15% du solde dispo (CET, IFC)	Depart anticipé : abondement 25% du solde dispo (CET, IFC) Volontariat, pas besoin d'accord du manager
TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIERE	congé légal uniquement	Volontariat et compatibilité avec la fonction 80% payé 100% pendant 2ans. (10% supporté par la SG, 10% par le salarié au travers de son IFC et de son CET)
DEPART VOLONTAIRE	Lors d'un plan présenté et négocié conditions négociées : RCC, TA Accord négocié avec les OS	Congé Mobilité externe envisagé uniquement si les autres dispositifs ne sont pas suffisants (250/an) à partir de 2027 6 mois de disponibilité payé 70% (+2 mois pour les RQTH) pour projet pro ou CDI
DEPART CONTRAINT	Engagement à ne pas en faire	Engagement à utiliser tous les dispositifs avant tout recours Engagement à utiliser un départ volontaire avant tout recours Accord soumis à négociation avec les OS